



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Evaluación de la gestión directiva administrativa y
clima organizacional docente de la Institución
Educativa N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas -
Lima 2018**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la
Educación

AUTOR

Asunciona Edith VÁSQUEZ ZAVALETA

ASESOR

Dra. Maria Emperatriz ESCALANTE LÓPEZ

Lima, Perú

2018



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Vásquez, A. (2018). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018*. Tesis para optar grado de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Hoja de metadatos complementarios

Código ORcid del autor: No tiene

Código Orcid del asesor o asesores: 0000-0002-1607-1909

DNI del autor: 45158425

Grupo de investigación: No tiene

Institución que financia parcial o totalmente la investigación:

Autofinanciado

Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación:

Dirección: Jr. Cahuide s/n – Comas. Lima – Perú.

Coordenadas Decimales:

Latitud: -11.9411811

Longitud: -77.0403345

Coordenadas en Grados, Minutos y segundos:

Latitud: 11°56'28.252" S

Longitud: 77°2'25.204" O

Año o Rango de años que la investigación abarcó:

Inicio: 03/2018

Fin: 10/2019



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADO POR LA GRADUANDA DOÑA ASUNCIONA EDITH VASQUEZ ZAVALA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de octubre de 2019, siendo la 11:00 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por la Dra. LUZ MARINA ACEVEDO TOVAR (Presidente), Mg. MARIA ESCALANTE LÓPEZ (Asesora de tesis), Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante), Mg. ELI CARRILLO VÁSQUEZ (Jurado Informante) y el Dr. SALOMON BERROCAL VILLEGAS (Miembro de Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DIRECTIVA ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2022 "SINCHI ROCA" UGEL 04. COMAS – LIMA 2018**, que presenta Doña **ASUNCIONA EDITH VASQUEZ ZAVALA** para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación, con Mención en EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por la Mg. MARIA ESCALANTE LOPEZ (Asesora de tesis), el Mg. ELI CARRILLO VÁSQUEZ (Jurado Informante) y el Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ (Jurado Informante).

Después de haber escuchado la sustentación de la graduanda, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de:

Bueno (16) Dieciséis


Como testimonio del acto que culminó a las 11.50 horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a Doña **ASUNCIONA EDITH VASQUEZ ZAVALA**, como Magíster en Educación, con Mención en EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.


Dra. LUZ MARINA ACEVEDO TOVAR
Presidente


Mg. MARIA ESCALANTE LOPEZ
Asesora


Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ
Jurado Informante


Mg. ELI CARRILLO VÁSQUEZ
Jurado Informante


Dr. SALOMON BERROCAL VILLEGAS
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

Dedico a Dios y a mis padres,
que siempre me están apoyando
con mis objetivos y metas.

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos a mis padres quienes me han brindado todo su apoyo, también a la institución educativa 2022 "Sinchi Roca", por brindarme todas las facilidades en la aplicación de los instrumentos de evaluación de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
LISTA DE CUADROS	ix
LISTA DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
SUMMARY	xii
 CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	 1
1.1. Situación Problemática.	3
1.2. Formulación del Problema.	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Justificación Teórica.	4
1.4. Fundamentación y Formulación de las Hipótesis	5
1.4.1. Hipótesis General.....	5
1.4.2. Hipótesis Específicas	5
1.4.3. Hipótesis Estadística	5
1.5. Objetivos.....	7
1.5.1. Objetivo General.	7
1.5.2. Objetivos Específicos.	7
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	 8
2.1. Marco Filosófico o Epistemológicos	8
2.2. Antecedentes de Investigación	9
2.3. Bases Teóricas	12
2.3.1. Gestión Administrativa	13
2.3.1.1. Punto de partida y avance de la Gestión Administrativa. ...	13
2.3.1.2. Significación del Tramite Administrativa.....	14
2.3.1.3. Iniciador del Trámite Administrativo	14
2.3.1.4. Choques de las Estructuras organizacionales	15

2.3.2. Clima Organizacional	17
2.3.2.1. Definición del clima laboral	17
2.3.2.2. Elementos del clima laboral	18
2.3.2.3. Clima Institucional.....	22
2.3.2.4. Trabajo en equipo	24
2.3.2.5. Comportamiento organizacional	24
2.3.2.6. Características Generales del Clima Institucional	25
2.3.2.7. Tipos de ambiente de trabajo.....	27
2.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS:.....	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	31
3.1. Operacionalización de variables:	32
3.2. Tipología de la investigación:.....	35
3.3. Diseño de la Investigación	35
3.4. Población y muestra	36
3.4.1. Población	36
3.4.2. Muestra	36
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	43
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	43
4.2. Discusión de resultados	52
4.3. Adopción de decisiones	55
4.3.1. Correlación de la Gestión Administrativa del Director y el Clima Organizacional	58
4.3.2. Correlaciones entre la planificación del director y el clima organizacional	59
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	68
ANEXOS	70

LISTA DE CUADROS

CUADRO N° 1: Frecuencia de la 1° variable Gestión Administrativa del director.	43
CUADRO N° 2: Frecuencia del Clima Organizacional de profesores	45
CUADRO N° 3: Frecuencia de la 1° dimensión Planificación del director ...	47
CUADRO N° 4: Frecuencia de la 2° dimensión Organización del director ..	49
CUADRO N° 5: Frecuencia de la 3° dimensión Control del Director	51
CUADRO N° 6: Correlación de la Gestión Administrativa del Director y el Clima Organizacional.....	58
CUADRO N° 7: Correlaciones entre la Planificación del director y el Clima Organizacional.....	60
CUADRO N° 8: Correlaciones entre la Organización del director y el Clima Organizacional docente	62
CUADRO N° 9: Relaciones entre el Control la Autoridad y el ambiente Organizacional del instructor.	64

LISTA DE FIGURAS

FIGURA N° 1: Variable Gestión Administrativa del director	44
FIGURA N° 2: Frecuencia del Clima Organizacional del profesor.....	46
FIGURA N° 3: Dimensión Planificación del director	48
FIGURA N° 4: Dimensión Organización del director	50
FIGURA N° 5: Dimensión Control del director.....	52

RESUMEN

La investigación científica que hemos realizado es básica, correlacional, no experimental, los factores de estudio son dos: Gestión Directiva Administrativa y Clima Organizacional Docente de la Institución Educativa N° 2022 “Sinchi Roca” Ugel 04. Comas. La población fue el Director, profesores y administrativos del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal.

Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de las siguientes dimensiones: Planificación, Organización y Control para medir el Clima Organizacional.

Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: La Gestión Directiva Administrativa se relaciona con el clima Organizacional del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas pues se ha encontrado que La Gestión Administrativa del director influye en el Clima Organizacional en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, esta medida de relación lineal, El Rho de Spearman de 0.464 es una relación MODERADA de los factores y es muy crítico. Además, considerando las pruebas de autonomía (***) $p < .000$) es excepcionalmente enorme, y en este sentido, se reconoce la teoría. alterna en la presente investigación: La gestión administrativa del director Es un factor que impacta fundamentalmente en el ambiente organizativo del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

PALABRAS CLAVE: Gestión Administrativa –Clima Organizacional – Comas -Lima

SUMMARY

The scientific research that we have carried out is basic, correlational, not experimental, the study factors are two: Administrative Directive Management and Teaching Organizational Climate of the Educational Institution N ° 2022 "Sinchi Roca" Ugel 04. Comas. The population was the Director, professors and administrators, Professors, Administrative of the establishment of education N ° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018. The design of the research is transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal.

For the collection of data, two structured questionnaires were drawn up as a measurement and consist of the following dimensions: Planning, Organization and Control to measure the Organizational Climate.

The instruments comply with the qualities of validity and reliability. The study proposes the following research hypothesis: The Management Directive is related to the Organizational climate of the teacher of the educational establishment N ° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018.

The results obtained allow us to reject the null hypothesis and accept the hypotheses investigated since it has been found that the Administrative Management of the director influences the Organizational Climate in the education establishment N ° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018, linear relationship measure, Spearman's Rho of 0.464 is a MODERATE relationship of the factors and is very critical. In addition, considering the autonomy tests (***) $p < .000$ is exceptionally huge, and in this sense, the theory is recognized. alternates in the present investigation: The administrative management of the director It is a factor that impacts fundamentally in the organizational environment of the teacher in the establishment of education N ° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018.

KEY WORDS: Administrative Management - Organizational Climate - Comas -Lima

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

El adelanto tecnológico y la globalización en la que estamos sumergidos, son los atributos característicos del mundo del trabajo creado en la que operan las instituciones, debido a las grandes transformaciones que sufre el mundo principalmente por la comunicación digital y la fácil transferencia no sólo de la problemática sino también de las probables soluciones a esta problemática.

En este contexto la preocupación fundamental en cuanto a una organización social e institucional se diferencian por la idea del trabajador sobre disposiciones y métodos que suceden en su entorno profesional. Estos factores atañen en cualquier empresa e instituciones educativas y una de estas relaciones se refiere a la gestión directiva administrativa y el clima organizacional docente, los cuales pueden ser modificadas a través del tiempo como resultado del conocimiento de las estructuras *modus operandi* y resultados por parte de directivos y docentes.

Es así, que nace el hecho de realizar una investigación, que encuentre los agentes primordiales que crean un insuficientemente clima organizacional, laboral que conlleve a desarrollar labores armoniosas de los agentes de la educación, para una mejor calidad educativa y con ello los más beneficiados serán nuestros alumnos.

Esta investigación consta de cuatro capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del Estudio; se describe la investigación, se traza y enuncia la problemática, definimos el Objetivo principal y los específicos, se formulan la Hipótesis General y específicas, finalmente se identifican y clasifican las variables.

Capítulo II: Marco Teórico; presenta las referencias de la pesquisa, las bases teóricas y el glosario de términos.

Capítulo III: Metodología de la Investigación; en esta parte se desarrolla la Operacionalización de Variables. Se tipifica la investigación; se trata de una investigación con enfoque Cuantitativo, cuyo esquema es Descriptivo Correlacional. La población está compuesta por el Director, profesores y administrativos del establecimiento, y la muestra es no probabilística no intencionada. Finalmente, indicamos la herramienta para recolectar la data y encuestas.

Capítulo IV: Resultados y discusión. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados; Discusión de resultados; Adopción de decisiones.

Finalizamos con las Conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

LA TESISTA

1.1. Situación Problemática.

Este trabajo plantea Que la gestión administrativa se identifica con el ambiente autoritario de los profesores del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018. Existe deficiencia en cuanto a gerencia institucional de los directores que es una de las causas más resaltantes relacionadas con el clima organizacional docente.

Es así como el profesores realiza trabajos en equipo, tratando de que el clima organizacional se aproxime al objetivo final que es el mejoramiento de la condición de la instrucción de los alumnos mediante el buen trabajo del profesor. Sin embargo, cuando el maestro trata de realizar correctamente su función intentando mantener el nivel y calidad de servicio educativo lograda a través del tiempo, la deficiente gestión administrativa de parte del director no conduce a la mejora el clima organizacional del personal, ocasionando ambientes de desautorización de los profesores frente a los alumnos y padres de familia.

Es por esta razón que se hizo necesario indagar la razón del meollo de este problema, para dar opciones de resolución y mejorar la manera de proceder de los miembros de la organización y conducirlos a mejorar y cambiar la manera que afecta directa y negativamente el desarrollo institucional, y así reducir dificultades para llegar a establecer un entorno armonioso y positivo, subiendo de esta manera el rendimiento laboral. Examinando esta situación es evidente que la inadecuada política de gestión afecta el clima laboral, por lo que obliga hallar remedio a esta dificultad ya que establecen las líneas de motivación y rendimiento del profesional y laboral.

La eficacia del rendimiento laboral se logra cuando en las relaciones humanas existen conductas apropiadas que promueven un cambio logrando un clima organizacional ideal. Estos cambios no casuales sino proactivos y anticipados a los conflictos, asimismo la creatividad en la administración permite resultados favorables para las organizaciones y brinde educación de calidad, preparando a personas operativas y capaces de resolver problemas.

La gestión directiva administrativa y el clima organizacional del profesor requieren acuerdos y soporte mutuo de todos los agentes de la educación de la institución para perfeccionarlas. El logro de resultados positivos en la organización depende de compromiso, cooperación, comunicación, participación y apoyo entre todos los miembros que componen la institución.

1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General

¿En qué medida la gestión directiva administrativa se relaciona con el clima organizacional docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿En qué medida la planificación de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018?
2. ¿La Organización de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018?
3. ¿En qué medida el control de la autoridad tiene una co-relación del ambiente del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018?

1.3. Justificación Teórica.

El contexto laboral compone un elemento concluyente, que no se circunscribe únicamente a procesos administrativos y de gestión sino también de cambio por cuanto es el conocimiento colectivo y compartido de las realidades internas del grupo porque está definido como mecanismo clave para conocer el ambiente de trabajo, además tiene repercusión en el campo laboral. Cabe

destacar que el clima organizacional es un elemento muy valioso de todas las organizaciones que requieren mejoras continuas en el entorno de trabajo y, de esta manera lograr mejores servicios y mayor productividad sin dejar de lado a todo el personal.

Por lo expuesto, se espera lograr los objetivos propuestos para favorecer a todos los elementos involucrados en la institución, a padres de familia en general y a los alumnos en particular quienes serán los más beneficiados al recibir una formación adecuada y una educación de calidad.

1.4. Fundamentación y Formulación de las Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

La Gestión Directiva Administrativa se relaciona con el clima Organizacional del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

1.4.2. Hipótesis Específicas

1. La planificación de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.
2. La Organización de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.
3. El control de la autoridad tiene una co-relación del ambiente del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

1.4.3. Hipótesis Estadística

De La Hipótesis General

Hipótesis Alterna (Ha)

La Gestión Directiva Administrativa se relaciona significativamente con el clima Organizacional del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Hipótesis Nula (Ho)

La Gestión Directiva Administrativa no se relaciona significativamente con el clima Organizacional del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

De Las Hipótesis Específicas

Primera Hipótesis

Hipótesis Alterna (Ha)

1. La planificación del director se relaciona significativamente con el clima organizacional docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Hipótesis Nula (Ho)

La planificación del director no se relaciona significativamente con el clima organizacional docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Segunda Hipótesis

Hipótesis Alterna (Ha)

2. La Organización del director se relaciona significativamente en el clima organizacional docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Hipótesis Nula (Ho)

La Organización del director no se relaciona significativamente en el clima organizacional docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Tercera Hipótesis

Hipótesis Alterna (Ha)

3. El control del director se relaciona significativamente con el clima organizacional del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Hipótesis Nula (Ho)

El control del director no se relaciona significativamente con el clima organizacional del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

1.5. Objetivos.

1.5.1. Objetivo General.

- Determinar si la Gestión Directiva Administrativa se relaciona con el clima organizacional docente del establecimiento N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos.

1. Establecer si la planificación de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.
2. Establecer si la organización de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.
3. Determinar si el control de la autoridad tiene una co-relación del ambiente del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Filosófico o Epistemológicos

Los rasgos más importantes de nuestra realidad social, laboral, política, cultural etc. son la legislación laboral, las normas gubernamentales, son los adelantos tecnológicos, la unidad de fuerza de trabajo, el crecimiento de la organización, la eficacia de los métodos, de los efectos, de los servicios.

En este contexto, es importante la motivación, el liderazgo y la comunicación que ejercen un valor significativo en el comportamiento de las personas. La cordialidad y la coalición entre las personas forman grandiosas fortalezas y mejoran el nivel de producción y rendimiento y con ella la satisfacción de todos los elementos de la educación, la escuela, el aula, y en general la convivencia de la comunidad escolar.

Se pretende desarrollar una investigación para evaluar la proporción existente entre ambas variables en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” de Comas, estatal y crear proponer para cumplir eficientemente con dichos procesos y responder a las demandas de los usuarios y proveedores, es decir los agentes educativos.

Queremos desarrollar una investigación innovadora para que tengamos una respuesta que nos lleve a tomar actitudes de transformación y cambio conducido por la dirección sobre todo con un profundo grado de unificación y compromiso y que el clima organizacional de la institución sea propicio al buen desempeño docente para engrandecer la aptitud del aprendizaje de los alumnos.

2.2. Antecedentes de Investigación

Villavicencio Carranza (2015) con la indagación: Efectos de una mediación especialmente designada sobre la atmósfera jerárquica y la ejecución de la ocupación, en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Se concluye lo siguiente:

1. Validad de la información de este instrumento que representa la propiedad medida, analizaron el orden gramatical y su aspecto evaluando que sean manifestaciones de conductas representativas de aquello que se sometió a medición.
2. Validad ecológica. Cabe resaltar que también se ejecutó la validez ecológica. Sobre ello podemos decir que el esquema de la pesquisa tomó en cuenta todos los eventos que se presentan naturalmente en el contexto a estudiar. La preparación del cuestionario consideró datos de la medición del clima organizacional provenientes de los funcionarios en entornos reales.

La obra de Arizmendi Díaz (2015), “La relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores Mexicanos, en la Universidad Nacional Autónoma de México” concluye lo siguiente:

1. Que existe una conexión crítica entre un factor de autoridad de inspiración de logros y b) factores de atmósfera jerárquica; a pesar de a) cumplimiento de los trabajadores, las conexiones sociales entre los segmentos de la fundación y la conexión entre los que componen el entorno laboral y b) consideración de la directiva, utilidades y premios, motivación y esfuerzo y liderazgo de la directiva. Se concluye de esta manera que en clima organizacional mejor, existe más inclinación para realizar tareas problemáticas, vigilando la impecabilidad en el entorno de trabajo.
2. Pensando en 1) la intensidad de la inspiración de logro y tres componentes del ambiente autoritario: a) cumplimiento con el trabajo, b) conexión y ayuda entre las personas que conforman el lugar de

trabajo c) beneficios y premios se ve una relación significativa y razones que en una atmósfera jerárquica constructiva hay un deseo de mejorar en las conexiones relacionales. En “Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México”, Ojeda Galindo, (2011) concluyó lo siguiente:

Que el indicador “clima organizacional” es por excelencia uno de los más destacados para determinar la marcha de la organización ya sea independiente, en grupo o como organizacional en sí. También permite determinar los factores intervinientes en esa corporación, lo que permite detectar exactamente los diversos problemas en el funcionamiento general de la asociación decidiendo la dimensión de la intercesión, y los territorios impotentes del progreso y las expulsiones.

Bustamante Olivia, Gianina (2007), En su teoría titulada “Correspondencia interna en una asociación escolar y sus sugerencias durante el tiempo de administración instructiva, se abordan los componentes que median durante la correspondencia interior en asociaciones instructivas. En esta exploración fascinante se conectaron tres instrumentos: una encuesta, una revisión tipo de reunión y una agenda. El creador termina por la necesidad de dar más acentuación a la correspondencia interna en asociaciones instructivas a la luz del impacto esencial que tiene en el modo de vida, la atmósfera jerárquica y la dimensión de compromiso con los objetivos del organización, proponiendo mejoras al marco de correspondencia dentro de un programa de correspondencia. Este examen abre puntos de vista para nuevas investigaciones que enfatizan la correspondencia interna, la atmósfera y la cultura autorizada como temas que impactan en una mejor administración de las asociaciones instructivas.

Bracho. (1999) en su tesis “Clima organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior.” verifique la conexión inmediata entre una asociación suficiente y el nivel de cumplimiento laboral de los especialistas en una fundación específica.

El estudio de **Mendoza, R. (2009)** denominado “El conflicto organizacional y la influencia en desarrollo de una óptima Gestión....” Gestiona las Instituciones Educativas como asociaciones en las que cooperan instructores y suplentes, cada uno con una progresión de derechos y obligaciones. Sin embargo, comúnmente la asociación de educadores instructores se separa y con esto duplican los impactos desestabilizadores del marco, logrando el fin de que la proximidad de la discordia dentro de una base disminuya los límites de avance y modifique las conexiones relacionales, haciendo que los objetivos y destinos se vean truncados los objetivos dispuestos.

La tesis titulada “Análisis de los factores que Influyen en el Clima Organizacional...” Córcega Ana y col. tratan de Cuide los problemas que influyen en la ejecución de especialistas, lo que se suma al avance de las disposiciones pesimistas hacia los enfoques instructivos y regulatorios, rompiendo el lugar de trabajo de la facultad en dichos establecimientos. Además, alude a) medidas de iniciativa; b) liderazgo básico; c) correspondencia; d) conexiones relacionales y e) inspiración. Estos son vistos como elementos vitales para la conclusión de la atmósfera jerárquica. Sus resultados mostraron que los directivos ejercen presión para ejecutar las tareas, el procedimiento el liderazgo básico está unificado en los directores de la empresa, existen mínimos canales de comunicación, a pesar que hay relaciones armoniosas entre el personal procedente de diferentes dependencias, la relación directivo-subordinado no es la ideal.

La obra de **Palmas. (1999)** sobre “Aspectos psicológicos del Clima Laboral.” Contenido IX Título Profesional Extraordinaria. Lima: U.N.M.S.M. nos revela que “La atmosfera autorizada y la inspiración son dos marcadores esenciales del funcionamiento mental de los RRHH en las asociaciones”.

La investigación relacionada con el tema, informa una relación inmediata entre estos factores y una dimensión ideal del trabajo en cada uno de ellos en sustancias eficaces; además, estos componentes se han relacionado con la ejecución y el cumplimiento de la ocupación.

2.3. Bases Teóricas

El diagnóstico administrativo permite detectar las fallas existentes en una organización y en base a los resultados encontrados recomendar las mejoras que se deben introducir para garantizar el cumplimiento eficiente de las funciones, responsabilidades y objetivos de la entidad (A. Sotomayor, 2008:10).

Una de las herramientas desarrolladas para este análisis se denomina auditoria o diagnóstico administrativo y representa un “examen de la administración y su proceso, el cual es primordial para conocer la veracidad de los resultados reportados por los gerentes”.

El método diagnóstico es un proceso de análisis que mediante el reconocimiento de problemas y realización de acciones de mejora, provoca el cambio de la empresa, de un estado de incertidumbre a otro de conocimiento para su adecuada dirección y evaluación (A. Sotomayor, 2008:10).

El diagnóstico es un instrumento que hace posible conocer las fortalezas y oportunidades de una empresa en su aspecto administrativo, identificando las causas y consecuencias generados por sus debilidades y amenazas, dando un panorama de la situación actual, para buscar e implementar alternativas de solución.

Debería ser una costumbre obligatoria en las empresas, realizar auditorías administrativas; puesto que permitiría detectar a tiempo riesgos y evitar inconvenientes.

La evaluación de la gestión administrativa es una herramienta de control y desarrollo empresarial, que permite calificar el grado de eficiencia, eficacia y efectividad con el cual, los recursos humanos están cumpliendo la planificación, la organización, la dirección y el control de los objetivos y actividades delimitados por los accionistas, directivos e interesados.

Al igual que en una auditoría contable, se busca evaluar la forma en que se cumple con los procedimientos, normas y políticas; el resultado de un diagnóstico administrativo, permite además de plantear posibles mejoras y soluciones conocer el apego a los lineamientos establecidos, verificar la confiabilidad de la información y prevenir fraudes.

2.3.1. Gestión Administrativa

La referencia verbal de la Real Academia de la Lengua española aclara que la organización es la actividad de dirigir (del latín regulatorio - onis)

La actividad que se realiza para la realización de algo o el manejo de un problema, es la actividad y el impacto de la administración. Es la capacidad de la organización para caracterizar, cumplir y evaluar sus motivaciones con la utilización adecuada de activos accesibles y organizar para lograr ciertos objetivos.

2.3.1.1. Punto de partida y avance de la Gestión Administrativa.

El acto de organización ha existido desde las ocasiones más remotas, los registros judeo-cristianos de Noah, Abraham y sus parientes, demuestran la administración de grandes cantidades de individuos y activos para lograr una variedad de objetivos, desde el desarrollo de alcas hasta la administración urbana, áreas y guerras ganadoras, numerosos escritos autorizados se refieren a Jethro, el suegro de Moisés, como el principal experto en regulación, le mostró a Moisés las ideas de asignación, organización por caso especial y el grado de control.

Los desarrollos anticuados de Mesopotamia, Grecia, Roma demostraron las impresionantes consecuencias de una práctica administrativa decente en la creación de empresas políticas, el enfoque de Frederick, W. Taylor y la escuela de organización lógica, comenzó la investigación general de la organización como un control.

2.3.1.2. Significación del Trámite Administrativa

La empresa de estructurar una sociedad monetaria superior; Las normas sociales mejoradas y el gobierno progresivamente poderoso es la prueba de la administración gerencial actual. La supervisión de las organizaciones depende de una organización exitosa: en gran medida, la seguridad y el cumplimiento de numerosos objetivos financieros, sociales y políticos dependen de la capacidad del director.

En circunstancias complejas, donde se requiere una gran cantidad de material y RR.HH. para completar compromisos a gran escala, la organización involucrada es de suma importancia para lograr los objetivos. Esto ocurre en la organización abierta, dado que dado su trabajo imperativo en el avance financiero y social de una nación y los ejercicios que se destacaron progresivamente y que se enviaron recientemente a la división privada, las máquinas de organización abierta se han convertido en la organización más esencial del planeta. una nación.

En el círculo de esfuerzos agregados donde la organización obtiene su significado más exacto y central, ya sea social, religioso, político o financiero, cada asociación depende de la organización para completar sus acabados.

2.3.1.3. Iniciador del Trámite Administrativo

Para que la organización sea lo que es hoy, hubo figuras inconfundibles que contribuyeron al avance del equivalente. Entre ellos están:

- Confucio: Filósofo, dio una progresión de estándares a la Administración Pública que prescribe:
- Personas que ocupan cargos abiertos deben comprender bien a la nación para tener la capacidad de atender sus problemas.
- Excluir parcialidad y partidarios de la determinación del personal..
- Que las autoridades elegidas deben ser personas imparciales y competentes.

2.3.1.4. Choques de las Estructuras organizacionales

La lucha puede ser un tema difícil en cualquier asociación, puede causar su desintegración o puede realmente perjudicar su ejecución, al mismo tiempo que provoca la pérdida de numerosos grandes representantes y el desmoronamiento progresivo del lugar de trabajo.

Lo caracterizamos como un “proceso que comienza cuando una parte percibe que otra parte la ha afectado en forma negativa, o está por afectarla en forma negativa; en algo que la primera parte estima”. “El conflicto para que exista, debe ser percibido por las partes como tal, que un conflicto exista o no, es un asunto de percepción”.

“Desde el punto de vista tradicional se debe evitar el conflicto porque indica un mal funcionamiento dentro de una organización. Sin embargo, desde el punto de vista de las relaciones humanas, el conflicto es un resultado natural e inevitable de cualquier organización, y no necesariamente tiene que ser malo, sino que puede ser una fuerza positiva que determine el desempeño de la misma. El más reciente punto de vista, el de la escuela interaccionista, postula que el conflicto es absolutamente necesario para que una organización se desempeñe con eficacia”.

Esta última perspectiva, no sugiere que todas las disputas sean grandes, sin embargo, algunos choques apoyan los objetivos jerárquicos y los destinos que mejoran su ejecución, estos son tipos de disputa utilitaria o productiva. Hay, entonces, otra vez, choques que en general disminuirán la ejecución jerárquica, estos son tipos de disputa rotos o perjudiciales. Así que el estándar que separa a los dos choques es la ejecución de la asociación.

Los motivos de los choques pueden ser externos e internos. Los primeros viven en las condiciones que abarcan los encuentros. En el campo de la asociación, estas causas son excepcionalmente fluctuantes, ausencia de significado de las capacidades, ponderaciones

de las oficinas predominantes o de diferentes, y así sucesivamente. Las causas internas forman parte de las necesidades y las características de identidad de las reuniones en conflicto, las preferencias, las cualidades y las inclinaciones individuales son excepcionalmente diferentes, la inconsistencia mística es una fuente continua de choques relacionales. En todo, existe la conversión de causas externas e internas en una medida alternativa para cada situación.

Del mismo modo, la actividad de estos dos tipos de causas da a la contención una doble sustancia; el segmento sustantivo, cuando infiere contradicciones sobre enfoques y prácticas, dispersión de activos, ideas de "artículos", etc., y el segmento lleno de sentimiento o entusiasmo, que comprende sentimientos de desprecio que se crean entre las reuniones (indignación, duda, odio, miedo, desprecio). Este último segmento puede tener diversas estructuras: decepción de las necesidades individuales, necesidades individuales incongruentes y contrastes y semejanzas en el estilo cercano al hogar.

Sea como sea, los choques en general se multiplicarán de modo que un choque predominantemente sustantivo en general creará un sentimiento de desprecio y, por otra parte, una disputa con un sólido contenido de sentimientos generará, en general, diferencias. Para comprenderlos necesitamos cuidar los dos tipos de causas.

Cada contienda incitará en general a diferentes orígenes, que pueden ser de algunas estructuras:

- Una o las dos reuniones pueden presentar otro problema sustantivo que tenga una autenticidad más prominente que el problema que realmente los aísla.
- Las reuniones asociadas con un choque apasionado en general harán diferencias sustanciales que los ayuden a legitimar sus sentimientos y complementarán el desapego entre las reuniones.
- Los choques sustantivos pueden generar problemas entusiastas debido a dos sistemas, el primero es el requisito de coherencia y el

segundo está relacionado con la estrategia de rivalidad, bromas y el intercambio de contrastes sustantivos.

La disputa es, con un objetivo particular en mente ineludible, debido a la coyuntura de las causas que recientemente hemos descrito. Una discusión no es realmente horrible y peligrosa. Un choque moderado puede tener resultados constructivos, y muy dirigido puede apoyar el avance que se origina a partir de la diferenciación.

Hay pruebas adecuadas de que, en cualquier caso, es más exitoso resistir una disputa que mantenerse alejado de ella y, también, el choque relacional - entre individuos, entre ellos y asociaciones o asociaciones pueden ser supervisados con provecho.

Existen numerosos métodos para gestionar una disputa que se pueden caracterizar hasta en dos medidas: cuánto se esfuerzan los héroes por lograr sus propias ventajas y cuánto se esfuerzan por mantener una asociación de buen gusto con la otra parte. Puede suceder tanto en circunstancias enfocadas como agradables y no es realmente terrible.

2.3.2. Clima Organizacional

2.3.2.1. Definición del clima laboral

Aspectos organizativos que tienen que ver con el rendimiento de su “capital humano” de inicio a fin. Estos nos permiten concretar clima y mejoras para su medición y análisis. Estas partes tienen interés para el profesional ya que mejoran el rendimiento de sus equipos de trabajo.

Davis (1981) dice en su obra: “El clima laboral es el entorno humano y físico donde se desarrolla la faena diaria. Influye en la satisfacción y por defecto en la productividad. Está relacionado con el “saber y hacer” del directivo, con la conducta humana, con su forma de laborar e interrelacionarse, con la interacción existente con la institución, con la maquinaria utilizada y las actividades propias de cada quien”

2.3.2.2. Elementos del clima laboral

El tema en investigación se refiere a las características del entorno laboral que se perciben directa o indirectamente por los colaboradores que pertenecen a ese medio donde repercute en la conducta laboral.

La cita de Davis (1981): “Existen varios elementos típicos que contribuyen a un clima favorable”, detalla lo siguiente:

- Calidad de la administración.
- Correspondencia mayor o menor
- Oportunidades
- Peso de trabajo razonable
- Control, estructura y administración sensata.
- Implicación e inversión de compañeros de equipo.

Indica que el trabajador debe tener confianza en la institución respecto a las políticas laborales que benefician al subordinado y donde exista comunicación de las cabezas y puedan participar en el avance de la empresa que busca el mismo camino de mejora. Se ha demostrado en las organizaciones un creciente interés en el estudio del Clima Laboral, debido a la importancia que juega hoy en día el factor humano que integra una organización, en su forma de actuar, sentir y pensar que integra una organización, en su forma de actuar, sentir y pensar sobre la forma en la que las organizaciones se desarrolla.

García (2009) y su tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón” indica que en los aspectos conceptuales del clima organizacional en los centros de educación con gestión positiva o negativa se encuentra el carácter con la organización y su desarrollo entre asociaciones individuales con directores, instructores y conexiones relacionales. El tipo de investigación es esencial y no tiene un plan de prueba y depende de un entorno hipotético para relacionar, conocer, aclarar o retratar la verdad de la atmósfera jerárquica. Esta investigación se realizó en un establecimiento de educación Instrucción financiada por

el estado, en Lima. La reunión semi-organizada se utilizó para recopilar los datos. Los educadores fueron elegidos por la base de la deliberación, suficiencia y accesibilidad. Los datos se organizaron y clasificaron para luego reproducir el examen de sustancia. El trabajo de exploración retrata la conexión entre la atmósfera autorizada y la ejecución del trabajo, donde las variables de correspondencia, conexiones relacionales, responsabilidad y cumplimiento de la ocupación están firmemente relacionadas. Los educadores ven que el ambiente autoritario afecta la ejecución del trabajo. Este examen planea mostrar la importancia de brindar un lugar de trabajo decente que permita el funcionamiento correcto de la ejecución del trabajo y, de esta manera, brindar una capacitación de calidad.

La cultura organizacional influye en la Naturaleza del ambiente de trabajo. De vez en cuando, la idea La atmósfera se confunde con la cultura jerárquica, pero fluctúa en tanto que es menos inmutable en el tiempo, es decir, está cambiando y expandiéndose de una manera típica e ineludible dentro de la relación a pesar de la forma en que comparte las ramificaciones de Armonía y avance en el clima. Es imperativo hablar, más tarde, de un entorno que no sea uniforme dentro de la afiliación. A pesar de lo que puede ser normal, el estilo de vida es estable y la gente lo ha proclamado. La relación entre cultura y aire se basa inequívocamente en el tránsito en el que los entendimientos, la misión y las características que se administran dentro de la asociación, es decir, el estilo de vida, afectarán de manera legítima la conducta y el reconocimiento de que la población general tendrá su entorno laboral.

Es esencial señalar que no se puede hablar de una atmósfera solitaria, sin embargo, de la presencia de sub-atmósferas que existen juntas al mismo tiempo. Posteriormente, una unidad especializada dentro de una asociación puede tener una atmósfera fenomenal, mientras que en otra unidad el lugar de trabajo puede ser extremadamente pobre.

El lugar de trabajo podría separar las organizaciones fructíferas de las organizaciones promedio. Mientras se organiza un ambiente decente hacia los destinos generales, un ambiente espantoso demuele el lugar de trabajo y causa circunstancias de conflicto y baja ejecución.

Entre los resultados que traerían un lugar de trabajo amenazador, además de causar circunstancias de lucha y disminuir el nivel de cumplimiento, podemos descubrir, la no aparición, que es la realidad de no ir a trabajar y la impuntualidad que es una especie de no-apariencia. sin embargo, por un período conciso, por métodos para los cuales los representantes se retiran físicamente de la contribución dinámica en la asociación ".

Los representantes decepcionados están obligados a faltar al trabajo y ser menos puntuales que las personas que se sienten bien con su entorno laboral.

La desintegración del lugar de trabajo hace que el personal pierda entusiasmo por su trabajo, lo que se refleja en una mayor cantidad de personas que no asisten, así como en la gradualidad, vacilación, impasibilidad y, por lo tanto, en la reducción de la rentabilidad. En esta línea, el personal se retira mentalmente de su trabajo; El estado de ánimo de satisfacer con precisión la base requerida prevalece. Rentabilidad: una asociación es beneficiosa en el caso de que logre sus objetivos y en el caso de que lo haga cambiando las contribuciones a los artículos al menor costo posible, es decir, en el caso de que sea viable y eficaz, impulsa el cumplimiento, en lugar de una forma diferente, la mayor eficiencia está destinada a lograr un cumplimiento de empleo más prominente. En la remota posibilidad de que trabajes admirablemente, te sientes muy bien al respecto.

Otro resultado de trabajar en un lugar de trabajo problemático es pivote, comprendido como el retiro deliberado o automático de un individuo de la asociación, no como la diferencia ocasional en un trabajador que comienza con una empresa y luego con la siguiente.

Un alto nivel de rotación en una asociación implica una expansión en los gastos de inscripción, determinación y preparación. No obstante, los factores, por ejemplo, las situaciones económicas del trabajo en la nación actual, las suposiciones con respecto a las vacantes electivas para el trabajo y la calidad perpetua en la asociación son confinamientos vitales para que la elección genuina deje el trabajo actual.

Nos referiremos, en conclusión, a la preocupación por el trabajo, como uno de los resultados actuales e inactivos del trabajo en asociaciones que esperan que los representantes cambien de acuerdo con condiciones progresivamente extraordinarias. Estas condiciones hacen que, a la larga, una tensión más notable en los trabajadores que constantemente provoque daños en el bienestar. “estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar”. Tal que, existe disparidad que diferencian peticiones de la tierra y los activos del individuo para enfrentarlas.

La información del clima organizacional aporta información sobre los procedimientos que deciden las prácticas jerárquicas y, además, permite presentar cambios organizados, tanto en la conducta de los individuos como en su cumplimiento y en la estructura autorizada.

Los componentes del marco jerárquico (estructura, iniciativa, liderazgo básico, etc.), caracterizan los atributos de una asociación e impactarán, como ya comunicamos en la visión individual de la atmósfera. La cooperación de estas variables dará como resultado la seguridad de dos tipos notables de atmósfera autorizada y sus variaciones:

La atmósfera de trabajo o la atmósfera de trabajo se compara con la condición humana y física en la que se crea el trabajo diario de los instructores y los diferentes especialistas del enfoque instructivo. Está relacionado con el método para trabajar y relacionarse con los

instructores, con sus amigos, la base de la capacitación, la instrucción y su trabajo y los activos instructivos.

El ambiente laboral, como nivel de cumplimiento y visión de prosperidad con el trabajo y la asociación, influye firmemente en la ejecución de la muestra y, en este sentido, afecta su trabajo con los alumnos de nivel inferior (Aron y Milicic, 1999, Vall, (2005)), Fondo de las Naciones Unidas Infancia (UNICEF) 2005, Rodriguez (2004), uno de los principales resultados constructivos que mejoran la calidad de la instrucción es la presencia de un Clima Laboral suficiente. Los educadores persuadidos con un sentimiento de prosperidad con su trabajo y sus conexiones de trabajo mostrarán, con mayor probabilidad, preocupación y objetivo de ayudar a cada uno de sus suplentes a lograr sus objetivos de aprendizaje, y por lo tanto se sumarán a un buen ambiente de aprendizaje.

2.3.2.3. Clima Institucional

La idea de ambiente institucional es generalmente nueva, la escritura que alude a este campo de estudio utiliza términos distintivos para retratarla, por ejemplo, ambiente escolar, autoritario, instructivo, aprendizaje, etc. Estas articulaciones son, igualmente, a pesar de que subrayan componentes distintivos, que pueden inferir contrastes en la creación de los factores que caracterizan la idea.

Martín Bris (1999) señala sobre el concepto de clima, que encontramos una deficiencia clave para el estudio del clima “la falta de una teoría científica sobre el clima institucional que nos permita conocer su estructura, dimensiones subyacentes, relaciones entre variables, etc. Las deficiencias son tanto conceptuales como operativas. Esto ha conducido a múltiples definiciones de clima que conllevan diferentes indicadores para su medida”.

Anderson (1982) afirma, “la imagen de clima varía considerablemente, de acuerdo con las dimensiones del ambiente (ecología, milieu, sistema

social o cultura) consideradas importantes en la creación del clima. El énfasis es principalmente una función de la teoría del investigador. Lo que es más, la imagen difiere con las variables usadas para definir aquellas dimensiones y con la forma de medirlas”. El problema es tan grave que añade: “Incluso las conclusiones hechas sobre el efecto del clima varían, dependiendo tanto de las técnicas de medida como de los resultados relacionados con el clima. El tema es, pues, si los investigadores de clima escolar están todos buscando lo mismo”.

Deberíamos tener en claro la posibilidad de que la atmósfera institucional sea un factor importante en la vida de las asociaciones y buscar su desarrollo habla de un curso para avanzar, ya que depende de todos sus individuos, por ejemplo, suplentes, tutores., educadores, directores, personal administrativo y supervisores.

Berrocal V. (2007), en su postulación para elegir el Grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación; titulada “El Clima Institucional y la Calidad de Servicio Educativo ofertado por las Instituciones Educativas Públicas Nivel Secundaria de la urbanización Dulanto en la Región Callao – 2006, realizó un estudio con el tipo y plan de investigación: representación correlativa transversal. Con una población compuesto por funcionarios, instructores, gerentes y suplentes de la dimensión opcional de las instituciones educativas públicas de nivel secundario. El ejemplo fue dictado por pruebas probabilísticas estratificadas.

Pedraza T. (2007), en su tesis para optar el Grado Académico de Magister en ciencias de la Educación: titulada “Las relaciones humanas y su influencia sobre el clima institucional en las instituciones de Educación inicial de la Región del Callao en medio del marco de tiempo escolar 2006, razonó que existen dimensiones normales de Inspiración y ambiente de trabajo a pesar de una baja conexión entre sí.

Espinoza (2009) y su tesis “Relación del clima institucional con el rendimiento de los estudiantes de la facultad de ciencias administrativas” nos da a conocer que los objetivos deseables de la organización: "desarrollo de individuos capaces de participar y contribuir más en la sociedad, en el mercado laboral, y lograr su bienestar como individuos, afrontar la competitividad y los aspectos claves de impacto de la educación".

Franco (2013) y su tesis “Estudio del clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Dean Valdivia en el año 2011” A través de este trabajo, se demostró que el ambiente institucional afecta la ejecución de la capacitación y este es el principal impulsor del problema. En los resultados sobre los ambientes institucionales, en contraste y las consecuencias de años anteriores, se ha podido concebir un incremento en una tasa base en la dimensión nacional y territorial. Numerosos instructores no ensayan una atmósfera institucional decente y tienen un acto educativo horrible.

2.3.2.4. Trabajo en equipo

La obra de Amaros, E. (2007:108) indica que los equipos se convirtieron en parte básica de la forma como se hace negocio, la diferencia en cuanto a los grupos de trabajo es que los equipos generan sinergia positiva mediante el esfuerzo coordinado.

2.3.2.5. Comportamiento organizacional

Para **Amoros, E.(2007:)** el comportamiento organizacional constituye al campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura poseen dentro de la organización, además aplica todo su conocimiento a hacer que las organizaciones trabajen de manera eficiente”.

El creador reúne el examen en el escaneo de una mejora para la rentabilidad que presenta la asociación, al igual que para la disminución

de la no rotación y las tasas de rotación y busca los componentes importantes para construir el cumplimiento del especialista con su trabajo. Esa es la razón por la que los supervisores necesitan crear habilidades relacionales, es decir, aquellas que se identifican con el contacto de diferentes especialistas, en caso de que busquen viabilidad en su trabajo. Cada establecimiento comprende un marco alucinante, con una cultura particular (marco de estima), una realidad que se refleja en la atmósfera jerárquica.

2.3.2.6. Características Generales del Clima Institucional

Como lo indican los exámenes realizados por la CEPAL en 1999, los componentes que respaldan el ambiente institucional son cuatro, los cuales, cuando se conectan entre sí, producen los mejores resultados. Sea como fuere, cuando faltan uno o varios de ellos, los resultados son negativos. Además, lejos y más terrible cuando no hay ninguno disponible, los resultados son los más terriblemente terribles. Esto sucede cuando las reglas institucionales se han ajustado de diferentes sustancias completamente extrañas a las suyas. En ese punto, es apropiado enfocarse en cada una de estas variables y desglosar cómo lo presentamos en nuestras organizaciones instructivas, recordando que, al consolidar la disposición de estos componentes, se puede lograr una ejecución superior. Las variables son:

- Comunicación, organización y proyección hacia el objetivo en el límite de la iniciativa de pioneros instructivos y de redes.
- Predisposición, responsabilidad y experiencia del instructor del establecimiento, y su constancia en la escuela.
- Planes y proyectos que reflexionan sobre ejercicios y conexiones notables entre el establecimiento y las familias y la ayuda de estos al movimiento escolar.
- Componentes psíquicos, apasionados, familiares, sociales.

Los elementos psíquicos, apasionados, familiares y sociales deben ser atendidos pensando en cada uno de una ruta específica a través de la

consideración y la inspiración en el deber ganado, buscando la correspondencia como un elemento destacado entre los activos más sorprendentes para construir la inspiración de Los colegas e individuos del grupo de trabajo que pueden ser reconocidos como refuerzos sentidos por cada uno de los personajes en pantalla en la posición que crean, para ser atendidos en sus necesidades distintivas, serán remunerados como un compromiso con el objetivo de plata extraordinario. , tratando de mejorar la ejecución y en este sentido apoyan la conjunción amigable.

Estas mejoras en general se convertirán en positivas o negativas, estimulando o inspirando, por lo que es ventajoso que todos conozcan el nivel de deber de cada uno de los individuos en este procedimiento, al igual que la autosuficiencia y la combinación con los asociados. Con el objetivo de mejorar las capacidades de cada personaje en pantalla en su preparación, independientemente de si se trata de estudios, de encuentros socio-lenos de sentimientos en la condición familiar, en la organización y en el público en general que lo abarca.

Fernández Díaz, M.J.; Asensio Muñoz, I. (1989), “Es el ambiente generado en un establecimiento de educación a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente del establecimiento de educación, así como crear condiciones de convivencia armoniosa”.

En general, estos impulsos se convertirán en positivos o negativos, impulsivos o inspiradores, por lo que es útil que todos conozcan el nivel de obligación de cada uno de los individuos en este procedimiento, al igual que el autogobierno y la coordinación con los socios. Con el objetivo de mejorar las capacidades de cada artista escénico en su

preparación, independientemente de si se trata de estudios, de experiencias socio-lenas de sentimientos en la condición familiar, en el establecimiento y en el público en general que lo abarca.

- **Complacencia**

El cumplimiento es una gran cantidad de emociones que reflejan la similitud que los individuos de la asociación tienen con ángulos específicos que la influyen hacia arriba. Chruden y Sherman (1996); Expresan ese cumplimiento: "Se presenta como un aire mental del sujeto a su trabajo, compuesto por una reunión de estados de ánimo o sentimientos". (páginas 258-259). El cumplimiento debe ser comprendido y supervisado de forma tal que se mantenga alejado de ciertos resultados como una decepción que puede influir negativamente en las asociaciones. Hay algunos tipos de cumplimiento, entre ellos tenemos el acompañamiento: Relaciones con sus acompañantes: es el tratamiento que existe de individuo a individuo, es decir, si hay una correspondencia amistosa entre ellos en la región de trabajo.

2.3.2.7. Tipos de ambiente de trabajo.

Clima de tipo tirano: la dictadura de la explotación se retrata a la luz del hecho de que la administración no cree en sus representantes, la atmósfera que se ve es terrible, la colaboración entre los patrones y los trabajadores es casi nula y las opciones son tomadas solo por el Supervisores, es estado, que son los que, únicamente. Averigüe cuáles son los objetivos de la asociación y cómo lograrlos. Además, la naturaleza en la que se crea el trabajo es abusiva, cerrada y ominosa, solo de vez en cuando se percibe.

Tiranía paternalista: se describe a la luz del hecho de que hay confianza entre los ejecutivos y sus trabajadores, se utilizan disciplinas y recompensas como fuente de inspiración para representantes y gerentes que manejan muchos instrumentos de control. En este tipo de ambiente, la administración juega con las necesidades sociales de los representantes, de todos modos da la impresión de trabajar en una

condición estable y organizada. Una gran parte de las elecciones las realiza legítimamente los supervisores, que tienen una asociación con sus trabajadores como la que existe entre el padre y el niño, asegurándoles que no dependen completamente de su conducta.

Recolección de inversiones: existe una certeza representativa total con respecto a la junta, el liderazgo básico busca después de la conexión todos los aspectos considerados, la correspondencia dentro de la asociación se realiza en todos los detectivos. El propósito de la inspiración es la inversión, trabajamos según lo indicado por los objetivos de ejecución, las conexiones de trabajo entre el jefe y el trabajador dependen de la confraternidad y la obligación se comparten. El trabajo de este marco es la cooperación como la mejor manera de lograr los objetivos, cuya satisfacción es la razón para realizar las evaluaciones del trabajo que cada representante ha realizado. Asociación circunstancial, formal y casual.

2.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS:

Administración.- Hace referencia al funcionamiento, la estructura y el rendimiento de las organizaciones.

Autonomía.- Potestad que dentro de un Estado tienen municipios, provincias, regiones u otras entidades, para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios.

Calidad.- Muchos atributos y propiedades de un artículo o administración que le permite satisfacer las necesidades tanto del cliente como del cliente.

Calidad absoluta: es un punto focal de la administración de una asociación concentrada en calidad, en vista de que la inversión es todo igual y va para la rentabilidad a largo plazo a través de la lealtad del consumidor, incluidas las ventajas para los individuos de la asociación y la sociedad.

Clima institucional.- Condición subjetiva que da cuenta de cuan gratificantes son las circunstancias en que se desenvuelven los procesos laborales. Está estrechamente ligado al grado de motivación del trabajador. Supone no sólo la satisfacción de necesidades fisiológicas y de

seguridad, sino también la necesidad de pertenecer a un grupo social, de autoestima y realización personal.

Comunicación: Es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes.

Condiciones de trabajo. Es la condición humana y física en la que se realiza el trabajo diario.

Dirección.- Procedimiento perteneciente a la gestión administrativa que consta en manejar la organización por medio de reglas y normas para desarrollarla de forma ordenada, separándose de la ejecución que en sí implica acción práctica, siendo esta en cambio de carácter prescriptiva y decisoria.

Gestión.- Grupo de conjunto de sistemas, procedimientos consolidados y estrategias que se conectan para enviar los procedimientos de control, asociación y curso.

Administración regulatoria. - Serie o disposición de ejercicios clave y de procedimiento para completar los formularios de administración y cumplir los objetivos establecidos por la organización.

Administración institucional. - Grupo de ejercicios y coordinación vital realizados por el presidente o jefe de una organización junto con otras fundaciones sociales para lograr los objetivos.

Liderazgo: Es la disposición de los ejecutivos o las aptitudes administrativas que un individuo necesita para impactar el método para ser de individuos o una reunión particular de individuos, haciendo de esta colaboración con energía, en el cumplimiento de objetivos y metas.

Organización: Es el sistema social diseñado para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo.

Planificación: Es el proceso metódico diseñado para obtener un objetivo determinado.

Satisfacción: Es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes

regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

Variable Dependiente: Clima Organizacional.	Gestión administrativa: Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar, y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles.	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Resuelve problema y toma decisiones de mando. • Entiende dificultades personales demuestra flexibilidad y sencillez • Supervisa y evalúa las actividades. • Establece diagnósticos continuos de las actividades. • Propone y sugiere alternativas administrativas. • Propone creatividad e innovación.
	Clima Organizacional: *Aspecto organizativo que influye en el rendimiento de su “capital humano”, a corto, medio y largo plazo.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación director-profesor • Comunicación coordinador- profesores. • Comunicación entre comunicaciones • Comunicación entre profesores
		Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en el director. • Confianza en el coordinador • Confianza entre los profesores.

	<p>*Es la percepción del sistema institucional junto con otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.</p>	<p>Motivación</p> <p>Participación</p> <p>Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación del profesor • Motivación en la institución. • Motivación del director a los docentes. • Participación del profesor en la institución. • Participación de los coordinadores en la institución. • Liderazgo del director.
--	--	---	--

3.2. Tipología de la investigación:

Científica: el método científico, es decir un sistema conceptual, definiciones operacionales, hipótesis, variables e indicadores.

Con enfoque cuantitativo.

No experimental: se establecen contextos ya efectivos, no incitadas y las variables ya han pasado y no pueden ser rectificadas al igual que sus efectos. De modo sistemático y empírico donde las variables serán desarrolladas en el contexto natural de cada establecimiento de educación.

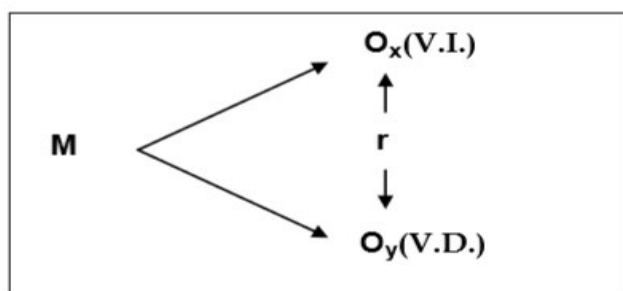
Transversal: la investigación muestra la particularidad de ser transversal descriptiva porque realiza la recolección en sincrónico a los desiguales grupos y subgrupos que forman la organización estudiada. Este tipo de investigación tiene como objetivo averiguar el suceso y los productos que se declaran en una o más variables. La táctica se fundamenta en la medición de un grupo de individuos u objetos de una o más variables y describirla. Por ello, los estudios son netamente descriptivos y cuando se constituyen las hipótesis, estas por defecto también son descriptivas.

Correlacional: se busca establecer el valor de correlación entre ambas variables (dependiente e independiente).

3.3. Diseño de la Investigación

El presente trabajo es explicativo considerando el nivel de conocimientos, pues proporciona soluciones a la razón de la indagación constituyendo Conexiones entre los factores para encontrar la diseminación y los componentes que median en la estrategia. El plan versátil es una conexión de dilucidación que apoyará la conexión entre los factores de la investigación, según la ecuación adjunta:

Diseño Descriptivo – Correlacional



En donde:

- M = Muestra de Investigación.
 Ox = Gestión directiva administrativa
 Oy = Clima Organizacional
 r = Relación entre las variables.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

- El Director, profesores y administrativos del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.
- Profesores del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.
- El Administrativos del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

3.4.2. Muestra

- La muestra es la porción seleccionada, de quienes se obtiene la información para desarrollar el presente estudio. En este trabajo el tamaño de la muestra está constituido por:
- Profesores y administrativos del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018
- Profesores del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018
- Administrativos del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018
- Se tomará una muestra intencionada

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

FICHA TÉCNICA

AUTOR : VÁSQUEZ ZAVALETA, Asunciona Edith

BASES TEÓRICAS : Evaluación de elementos de Gestión administrativa

ÁMBITO DE LA APLICACIÓN: Establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

TIEMPO DE APLICACIÓN : Quince minutos

TEMAS DEL INSTRUMENTO: El instrumento tiene 14 temas, divididos en tres partes, cada dimensión representa el tópico materia de investigación

<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>Total de Ítems</i>
<i>Planificación</i>	<i>1,2,3,4,5,</i>	<i>05</i>
<i>Organización</i>	<i>6,7,8,9,10</i>	<i>05</i>
<i>Control</i>	<i>11,12,13,14</i>	<i>04</i>

Puntaje de cada tema:

Tabla

<i>ALTERNATIVA</i>	<i>PUNTAJE</i>
<i>Nunca</i>	<i>1</i>
<i>A veces</i>	<i>2</i>
<i>Con frecuencia</i>	<i>3</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>4</i>
<i>Siempre</i>	<i>5</i>

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

FICHA TÉCNICA

AUTOR : VÁSQUEZ ZAVALA, Asunciona Edith
 BASE TEÓRICA : Teoría del Clima Organizacional
 ÁMBITO DE LA APLICACIÓN: Establecimiento de educación N° 2022
 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018
 TIEMPO DE APLICACIÓN: Treinta minutos

TÓPICOS DEL INSTRUMENTO: *El instrumento tiene 38 ítems, dividido en cinco partes, cada dimensión representa el tópico materia de investigación.*

<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>Total de Ítems</i>
<i>Comunicación</i>	<i>1,2,3,4,5,6,7,8,9</i>	<i>09</i>
<i>Confianza</i>	<i>10,11,12,13,14</i>	<i>05</i>
<i>Motivación</i>	<i>15,16,17,18,19,</i>	<i>05</i>
<i>Participación</i>	<i>20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30</i>	<i>11</i>
<i>Liderazgo</i>	<i>31,32,33,34,35,36,37,38</i>	<i>08</i>

Puntaje de cada tema:

Tabla

ALTERNATIVA	PUNTAJE
Muy poco	1
Algo	2
Considerablemente	3
Bastante	4

Validad

La validad de constructo es muy significativa especialmente desde el punto de vista científico. Se determina por análisis estadístico multivariado Análisis Factorial, o sean es pertinente indagar si las preguntas del instrumento se forman teniendo ciertas particularidades. Si aplicamos el análisis factorial a las respuestas de los encuestados es probable hallar conjuntos de variables con significado común.

El trabajo se ejecutó por medio de la valoración de Juicio de Expertos y, para ello consultamos a tres docentes de reconocida trayectoria procedentes de la maestría y el doctorado en la Escuela de Posgrado de la Universidad Decana del Perú quienes dieron a establecer el ejemplo de significación de los sujetos de los instrumentos.

Nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos.

EXPERTOS	Gestión Directiva Administrativa	Clima Organizacional
	%	%
Abelardo Campana	80%	100%
Juan Puell Palacios	80%	100%
Doris Sánchez Pinedo	80%	80%
PROMEDIO	80%	95%

FUENTE: Ficha de validación del cuestionario 2017

Los resultados obtenidos posterior a la tabulación de calificación emitida por los expertos se observan en el cuadro líneas abajo:

Cuadro
Valores de los niveles de validez.

Valores	Niveles de Validez
91 - 100	Excelente
81 - 90	Muy bueno
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas A., Gualberto (2004). Teoría: Influencia de la instrucción directa en la mejora de la apreciación escrutadora de los estudiantes de ciencias de la educación. UNSCH.

Se observa 80% sobre el de Gestión Directiva Administrativa, y 100% sobre el de Clima Organizacional Docente por tanto, podemos concluir que ambos cuestionarios tienen calificativos “Muy Bueno” al encontrarse dentro del rango de valor comprendido entre 81 y 90.

Confiabilidad

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El índice de Confiabilidad se establece usando el alfa de Cronbach, ahí podemos observar La encuesta sobre los instrumentos de evaluación por la receta. detallada a continuación:

a) Mediante la varianza de los ítems
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$
<p>α = Alfa de Cronbach</p> <p>K = Número de Ítems</p> <p>V_i = Varianza de cada Ítem</p> <p>V_t = Varianza total</p>

Total de preguntas	:	38
Total de encuestados	:	40
Varianza de cada tema	:	0,040880
Varianza de la Sumatoria	:	247,551587

$$\alpha = \frac{40}{40-1} \left[1 - \frac{0,040}{247,551587} \right]$$

$$\alpha = ,904$$

Alfa de Cronbach	N de PREGUNTAS
0,904	40

Donde la calidad inquebrantable del instrumento a través del alfa de Cronbach es 0.904 de verdad, lo que demuestra que es verdaderamente CONFIABLE.

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR

El registro de calidad constante del instrumento se verifica utilizando el alfa de Cronbach. Allí puede ver la encuesta en los instrumentos de evaluación con la receta que lo acompaña:

a) Mediante la varianza de los ítems
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$
α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems Vi = Varianza de cada Ítem Vt = Varianza total

Total de preguntas	:	14
Total de encuestados	:	40
Varianza de cada ítem	:	0,060
Varianza de la Sumatoria	:	62,807018

$$\alpha = \frac{40}{40-1} \left[1 - \frac{0,060}{62,807018} \right]$$

$$\alpha = ,838$$

Alfa de Cronbach	N de PREGUNTAS
0,838	14

Donde la fiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach es 0,838 verdad, lo que demuestra que es totalmente CONFIABLE.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

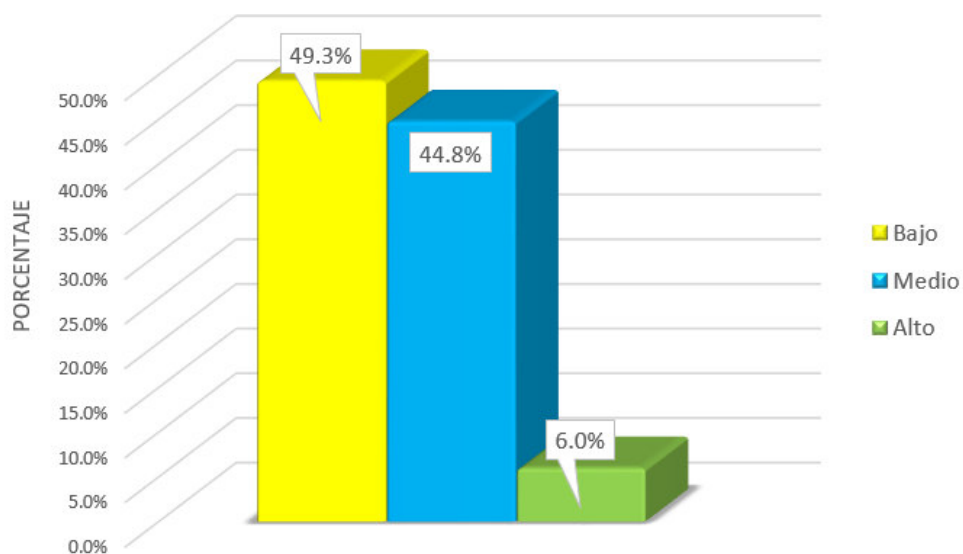
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

CUADRO N° 1: Frecuencia de la 1° variable Gestión Administrativa del director.

Gestión (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	66	49,3	49,3	49,3
	medio	60	44,8	44,8	94,0
	alto	8	6,0	6,0	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Fuente: Autoría del titular de la tesis

En la variable Gestión Administrativa del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018 indicamos que 66 miembros de la muestra están en un nivel bajo equivalente a 49,3%; 60 individuos se localizan en un nivel medio representado por 44,8% y finalmente 8 sujetos están colocados en el nivel alto representado por un 6% de la muestra.

FIGURA N° 1: Variable Gestión Administrativa del director

Fuente: Autoría del titular de la tesis

Observamos que el nivel más alto en la dimensión es bajo equivalente a 49,25%; el nivel medio tiene 44,78% y el alto ostenta 5,97%.

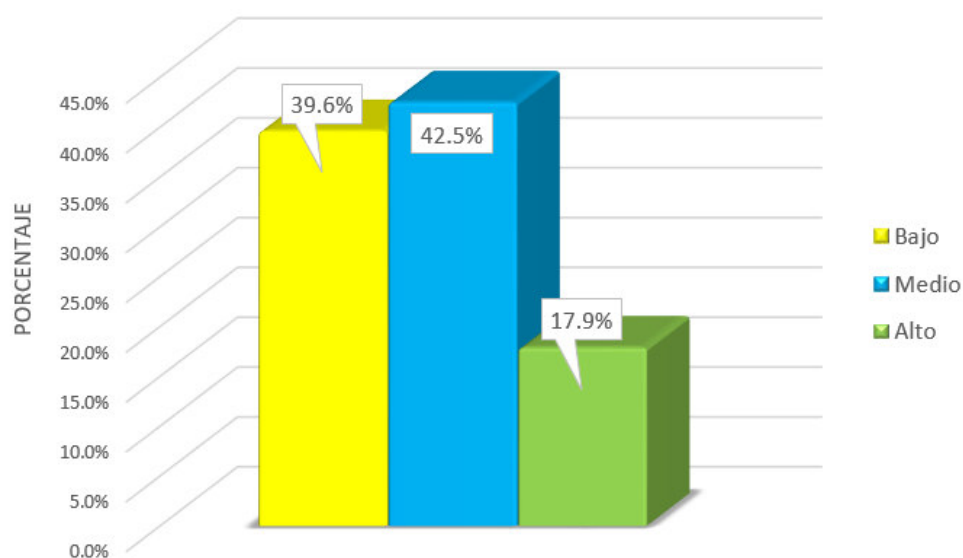
VARIABLE Clima Organizacional de profesores

CUADRO N° 2: Frecuencia del Clima Organizacional de profesores

Clima (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	53	39,6	39,6	39,6
	medio	57	42,5	42,5	82,1
	alto	24	17,9	17,9	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Fuente: Autoría del titular de la tesis

En esta variable de Clima Organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, se indica que 53 individuos en la muestra están ubicados en un nivel bajo equivalente a 39,6%; 57 de los encuestados se colocan en un nivel medio correspondiente a 42,5%; y, finalmente 24 sujetos de los datos trabajados se localizan en un gran nivel lo cual es 17,9% de la muestra.

FIGURA N° 2: Frecuencia del Clima Organizacional del profesor

Fuente: Autoría del titular de la tesis

Se ve que la cantidad más anormal en estos factores es media y es proporcional al 42.54%; tiene una dimensión baja del 39,55% y un estado anormal del 17,91%.

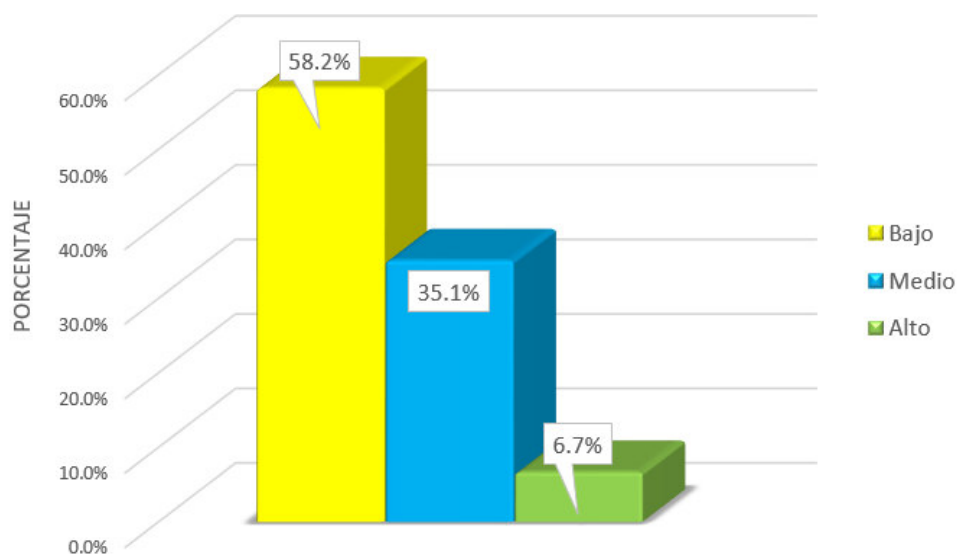
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DEL DIRECTOR

CUADRO N° 3: Frecuencia de la 1° dimensión Planificación del director

Planificación (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	78	58,2	58,2	58,2
	medio	47	35,1	35,1	93,3
	alto	9	6,7	6,7	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Fuente: Autoría del titular de la tesis

Aquí tenemos Planificación del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, Se tiende a llamar la atención de que 78 individuos en el ejemplo tienen una dimensión baja que es comparable al 58.2%, 47 individuos están en una dimensión media que es proporcional en el 35.1% del ejemplo, en última instancia, 9 individuos en el ejemplo. Las pruebas están situadas en el estado anormal con una semejanza del 6.7% del ejemplo.

FIGURA N° 3: Dimensión Planificación del director

Fuente: Autoría del titular de la tesis

Se ve que la cantidad más anormal en esta medida es baja y equivalentes a 58.21% perseguidos por una dimensión normal de 35.07% y el estado anormal de 6.72%

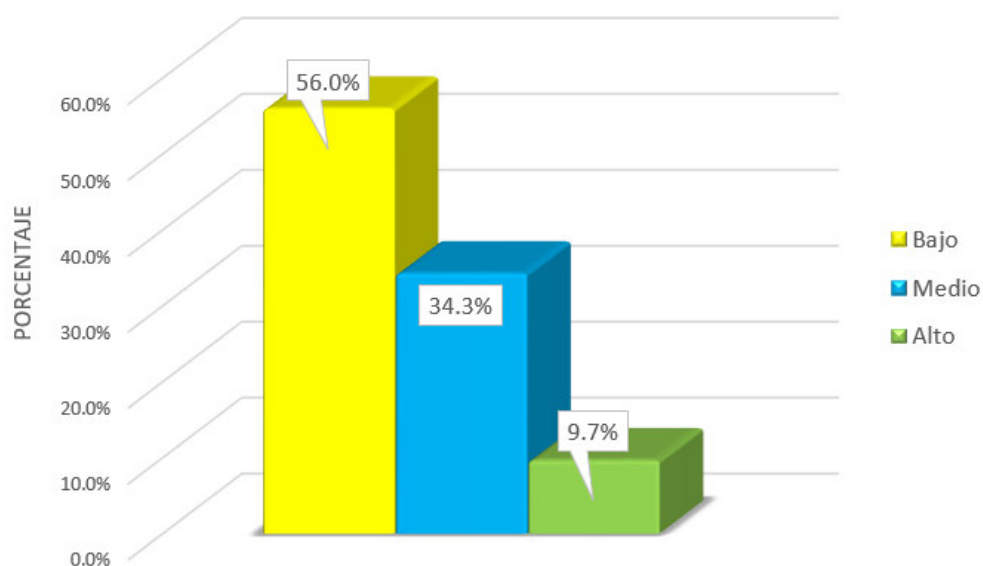
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DEL DIRECTOR

CUADRO N° 4: Frecuencia de la 2° dimensión Organización del director

Organización (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	75	56,0	56,0	56,0
	medio	46	34,3	34,3	90,3
	alto	13	9,7	9,7	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Fuente: Autoría del titular de la tesis

En esta dimensión Organización del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, Se puede notar muy bien que 75 individuos en el ejemplo tienen una dimensión baja que es del 56%, 46 individuos están en una dimensión media que es proporcional al 34.3% del ejemplo, 13 individuos en el ejemplo situado en el estado anormal con Una semejanza del 9.7% del ejemplo.

FIGURA N° 4: Dimensión Organización del director

Fuente: Autoría del titular de la tesis

Se observa que la cantidad más anormal en esta medición es baja y los equivalentes son 55.97% perseguidos por una dimensión media comparable a 34.33% y los niveles de estado anormales con 9.70%

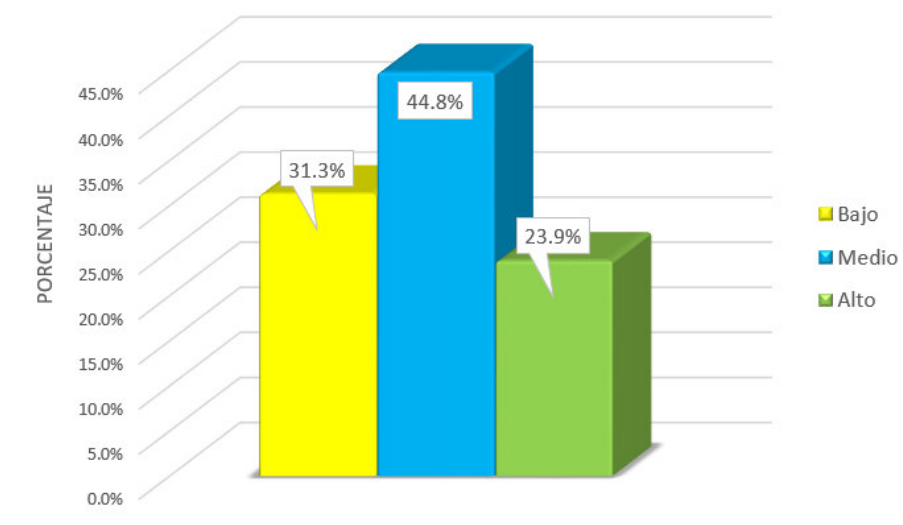
DIMENSIÓN CONTROL DEL DIRECTOR

CUADRO N° 5: Frecuencia de la 3° dimensión Control del Director

Control (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	bajo	42	31,3	31,3	31,3
	medio	60	44,8	44,8	76,1
	alto	32	23,9	23,9	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Fuente: Autoría del titular de la tesis

El Control del Director en el establecimiento de educación N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018, Se observa que 42 individuos en el ejemplo tienen una dimensión baja que es igual a 31.3%, 60 individuos están en una dimensión central que es comparable en el 44.8% del ejemplo, y finalmente 32 individuos en el ejemplo. Las pruebas se sitúan en el estado anormal con una semejanza del 23.9% del ejemplo.

FIGURA N° 5: Dimensión Control del director

Fuente: Autoría del titular de la tesis

Se ve que la cantidad más anormal en esta medida es media y equivalentes 44.78% perseguidos por una dimensión baja de 31.34%, y el estado anormal de 23.88%.

4.2. Discusión de resultados

Este trabajo presenta la siguiente hipótesis alterna de investigación:

La Gestión Administrativa del director influye en el Clima Organizacional en el establecimiento de educación N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018, esta medida de relación lineal, El Rho de Spearman de 0.464 es una relación MODERADA de los factores y es muy crítico. Además, considerando las pruebas de autonomía (***) $p < .000$ es excepcionalmente enorme, y en este sentido, se reconoce la teoría. alterna en la presente investigación:

La gestión administrativa del director Es un factor que impacta fundamentalmente en el ambiente organizativo del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018.

En cuanto a la primera hipótesis que dice la planificación del director influye en el Clima Institucional en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, según lo indicado por la relación Rho de Spearman de 0.354 es una relación BAJA de los factores y es profundamente crítica. Además, como lo indica la prueba de libertad ($*** p < .000$) extremadamente crítica, se reconoce la teoría electiva de la investigación:

La planificación del director influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

En cuanto a la segunda hipótesis dice la Organización del director influye en el Clima Organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, esta medida de relación lineal, El Rho de Spearman de 0.222 es BAJO en la relación de los factores y en este sentido pensamos que es profundamente enorme. Además, como lo indica la prueba de libertad ($*** p < .001$) muy crítica, la teoría es reconocida alterna de investigación que dice:

La Organización del director influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

Finalmente en la tercera hipótesis dice el Control del Director influye en el Clima Organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, esta medida de relación lineal, El Rho de Spearman de 0.402 es BAJO en la relación de los factores y, en este sentido, consideramos que es profundamente crítico. Es más, según la prueba de autonomía ($*** p < .000$) muy notable, se reconoce la especulación alterna de investigación que dice lo siguientes:

El control del director influye significativamente en el clima organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Gestión Administrativa

Preparado y examinado las mediciones, se obtuvieron los resultados adjuntos: En la gestión de variables Administrativa del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, podemos indicar que 66 individuos de la muestra se colocan en el nivel bajo equivaliendo a 49,3%, 60 encuestados se encuentran a nivel medio correspondiente a 44,8% de la muestra y al último tenemos 8 sujetos de la muestra se colocan en el nivel alto con 6% de la muestra.

Sobre la dimensión Planificación del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, podemos indicar que 78 sujetos de la muestra aparecen a nivel bajo equivalente a 58,2%; 47 encuestados ubicados a nivel medio consignan 35,1% de la muestra y finalmente 9 individuos de la muestra se encuentran a nivel alto con porcentaje de 6,7% de la muestra.

En cuanto a la dimensión Organización del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, indicamos que 75 sujetos de la muestra están en un nivel bajo equivalente a 56%; 46 sujetos colocados a nivel medio presentan un 34,3% de la muestra y 13 encuestados se localizan al nivel alto presentando 9,7% de la muestra.

Sobre la dimensión Control del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, indicamos que 42 encuestados de la muestra están en un nivel bajo consignando 31,3%, 60 sujetos aparecen en un nivel medio equivalente a 44,8% de la muestra y finalmente 32 individuos de la muestra se presentan a nivel alto con 23,9% de la muestra.

Clima Organizacional

Respecto a la variable Clima Organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, podemos indicar que 53 sujetos de la muestra aparecen en un nivel bajo equivalente a 39,6%, 57 individuos están a nivel medio con 42,5% de la muestra y

finalizando 17,9% de la muestra corresponde a 24 encuestados de la muestra que se localizan a nivel alto.

4.3. Adopción de decisiones

En esta investigación, La conexión Rho de Spearman nos permite establecer las opciones que lo acompañan:

Tolerar la teoría sustitutiva y descartar la especulación no válida para esto, como lo indica la conexión Rho de Spearman de 0.464 es MODERADO con la relación de los factores que la consideran muy grande. Además, como lo indican las pruebas de autonomía (***) $p < .000$ que son muy grandes, se reconoce la teoría:

La gestión administrativa del director Es un factor que tiene un impacto fundamental en el ambiente organizacional. del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Para la primera hipótesis se concluye, de acuerdo a La conexión Rho de Spearman de 0.354 que es BAJA donde la relación de factores es extremadamente grande. Del mismo modo, según las pruebas de autonomía (***) $p < .000$, el resultado muy notable reconoce la especulación de investigación electiva que dice:

La disposición del ejecutivo afecta a el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

Para la segunda hipótesis se concluye, de acuerdo a la conexión Rho de Spearman de 0.272, que es BAJA, donde la relación de los factores es extremadamente crítica. Del mismo modo, como lo indican las pruebas de libertad (***) $p < .001$, el resultado excepcionalmente notable reconoce la teoría de la investigación electiva que dice:

La Organización del director influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

Por fin, para la tercera teoría se termina considerando La relación Rho de Spearman de 0.402 es BAJA, donde la relación de los factores es excepcionalmente digna de mención. Además, como lo indican las pruebas de libertad (***) $p < .000$, el resultado profundamente crítico reconoce la teoría alterna de investigación que dice:

El control del director influye significativamente en el clima organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

Para la variable autónoma (vi) Estructura Administrativa

Con respecto a la variable de administración gerencial, se argumenta que la cantidad más anormal en esta medición es baja y equivalentes 49.25%, pasando por una dimensión normal de 44.78%, en última instancia, la máxima de 5.97%.

En cuanto a la dimensión Planificación del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, podemos llegar a la conclusión que el nivel mayor de la dimensión es bajo, equivalente a 58,21% seguido del nivel medio correspondiente a 35,07% y el alto con 6,72%.

Sobre la dimensión Organización del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, Se infiere que la cantidad más anormal en esta medida es baja presentando un 55,97%; un 34,33% se consigna para un nivel medio y, finalmente 9,70% va adjudicado para el nivel alto.

Sobre la dimensión Control del director en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, puedo concluir que toma

nota de que la mayor cantidad en esta medición es media y equivalentes 44.78% perseguidos por una dimensión baja de 31.34%, y el estado anormal de 23.88%.

Para la variable dependiente (vd) Clima Organizacional

Respecto a la variable de la atmósfera jerárquica se razona que la mayor cantidad en esta medida es medio correspondiente a 42,54%; el nivel bajo obtiene 39,55% y finalmente el alto de 17,91%.

Presentación de Resultados de las Hipótesis

Hipótesis general:

Hipótesis Nula (Ho)

La gestión administrativa del director es un factor que no influye significativamente en el clima Organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Hipótesis Alterna (Ha)

La gestión administrativa del director es un factor que influye significativamente en el clima Organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018.

Modelo fáctico de la prueba de Rho Spearman.

Escogimos la prueba de Rho Spearman a la luz del hecho de que la información no es paramétrica de tipo ordinal, por lo que utilizaremos la ecuación que lo acompaña:

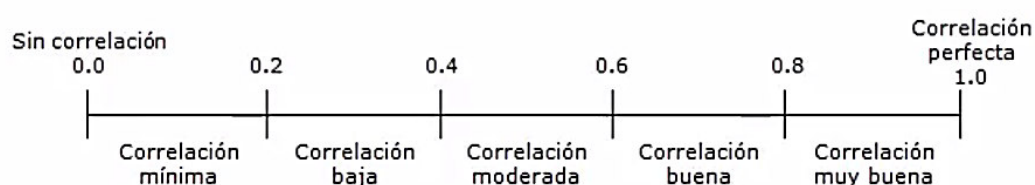
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Utilizaremos la tabla de examen adjunta para construir la dimensión de conexión:



4.3.1. Correlación de la Gestión Administrativa del Director y el Clima Organizacional

CUADRO N° 6: Correlación de la Gestión Administrativa del Director y el Clima Organizacional

Correlaciones				
			<u>gestión</u> (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	gestión (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	0,464**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
		N	134	134
	Clima (agrupado)	Coeficiente de correlación	0,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	134	134
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Autoría del titular de la tesis

Como podemos ver en la Tabla 6, la Gestión Administrativa del director influye en el Clima Organizacional en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, esta medida de relación lineal, El Rho de Spearman de 0.464 es una relación MODERADA de los factores y es muy grande. Adicionalmente, como lo indican las pruebas de libertad (***) $p < .000$) notables, aceptando de esta manera la hipótesis:

La gestión administrativa del director Es un factor que impacta esencialmente en el ambiente organizacional. del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

4.3.2. Correlaciones entre la planificación del director y el clima organizacional

Hipótesis Específicas

Primera Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La planificación del director no influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

Hipótesis Alterna (H_a)

La planificación del director influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

Modelo fáctico de la prueba de Rho Spearman.

Escogimos la prueba de Rho Spearman sobre la base de que la información no es paramétrica de tipo ordinal, por lo que utilizaremos la ecuación adjunta:

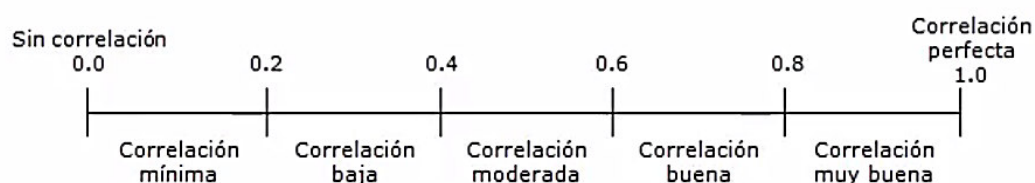
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Utilizaremos la tabla de examen adjunta para construir la dimensión de conexión:



CUADRO N° 7: Correlaciones entre la Planificación del director y el Clima Organizacional

Correlaciones				
			planificación (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	planificación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	0,354**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
		N	134	134
	Clima (agrupado)	Coeficiente de correlación	0,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	134	134
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Como se muestra en la Tabla 7 la planificación del director influye en el Clima Institucional en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL

04. Comas - Lima 2018, esta medida de relación lineal, El Rho de Spearman de 0.354 es la relación BAJA de los factores y es excepcionalmente crítica. Además, aplicando pruebas de libertad extremadamente grandes ($*** p < .000$) y, por lo tanto, se reconoce la teoría:

La planificación del director influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018

CORRELACIONES ENTRE LA ORGANIZACIÓN DEL DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTE

Segunda Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La Organización del director no influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018

Hipótesis Alterna (H_a)

La Organización del director influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018

Modelo medible de la prueba de Rho Spearman.

Escogimos la prueba de Rho Spearman a la luz del hecho de que la información no es paramétrica de tipo ordinal, por lo que utilizaremos la receta que se acompaña:

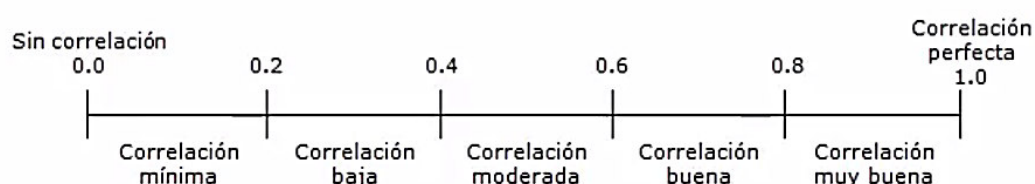
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Utilizaremos la tabla de examen adjunta para construir la dimensión de conexión:



CUADRO N° 8: Correlaciones entre la Organización del director y el Clima Organizacional docente

Correlaciones				
			organización (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	organización (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	0,272**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,001
		N	134	134
	clima (agrupado)	Coeficiente de correlación	0,272**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	0.0
		N	134	134
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Observando la Tabla 8 la Organización del director influye en el Clima Organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, como lo indica la conexión Rho de Spearman de 0.272, la relación de los factores es BAJA, de esta manera,

excepcionalmente digna de mención. Teniendo en cuenta las pruebas de autonomía. (***) $p < .001$) que demuestran ser altamente significativas, se acepta la hipótesis:

La Organización del director influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

CORRELACIONES ENTRE EL CONTROL DEL DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESOR

Tercera Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

El control del director no influye significativamente en el clima organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

Hipótesis Alterna (H_a)

El control del director influye significativamente en el clima organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018

Modelo medible de la prueba de Rho Spearman.

Escogimos la prueba de Rho Spearman a la luz del hecho de que la información no es paramétrica de tipo ordinal, por lo que utilizaremos la receta que se acompaña:

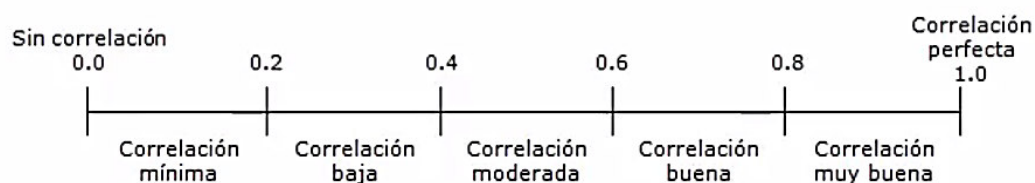
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Utilizaremos la tabla de examen adjunta para construir la dimensión de conexión:



CUADRO N° 9: Relaciones entre el Control la Autoridad y el ambiente Organizacional del instructor.

Correlaciones				
			control (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	Control (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	0,402**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
		N	134	134
	Clima (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	134	134
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Observando la Tabla 9 el Control del Director influye en el Clima Organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, como lo indica la conexión Rho de Spearman de 0.402, es una relación BAJA de los factores y es profundamente crítica. Lo que es más, como lo indica la prueba de libertad (***) $p < .000$) profundamente enorme, se reconoce la especulación:

El control del director influye significativamente en el clima organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que la Gestión Administrativa del director influye en el Clima Organizacional en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, la medida de relación lineal La Rho de Spearman de 0.464 es una relación MODERADA de factores considerados muy críticos. Además, como lo indican las pruebas de autonomía (***) $p < .000$ con un resultado profundamente enorme, reconoce la teoría: la administración autorizada del jefe es un factor que afecta fundamentalmente el ambiente de la Organización. del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

2. Se establece que la planificación del director influye en el Clima Institucional en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, según la medida de relación lineal El Rho de Spearman de 0.354 se ve como BAJO con respecto a la relación de los factores que lo consideran muy notable. Además, como lo indican las pruebas de libertad (***) $p < .000$ con resultados excepcionalmente críticos, respaldamos la especulación o teoría: La planificación del director influye significativamente en el clima organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

3. Encontramos que la Organización del director influye en el Clima Organizacional docente en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, con la medida de relación lineal El Rho de Spearman de 0.272, la relación de los factores es BAJA y se considera que es excepcionalmente digno de mención. Con el juicio de la autonomía. (***) $p < .001$ que es altamente significativo, aceptamos la hipótesis: La Organización del director influye significativamente en el clima organizacional docente en el

establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

4. Determinamos que el Control del Director influye en el Clima Organizacional del profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, como lo indica la conexión Rho de Spearman de 0.402, es una relación BAJA de los factores y es excepcionalmente crítica. Lo que es más, como lo indica la prueba de libertad (***) $p < .000$ muy notable, se reconoce la especulación: el control del ejecutivo afecta por completo la atmósfera autoritaria la cual es el profesor en el establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se promueva la planificación del director para mejorar el clima organizacional de los docentes.
2. Se sugiere promover la organización del director con el fin de mejorar el clima organizacional de los docentes.
3. Se aconseja capacitar a los directores respecto a tópicos que estén relacionados con planificación, control y organización del director.
4. Se propone preparar a los directores en asuntos que traten sobre gestión administrativa del director y clima organizacional del profesor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Amoros E.: (2007) Comportamiento organizacional Biblioteca Virtual EUMEDNET. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/231/
- Anderson, C.S. (1982). «The search for school climate: a review of the research». *Review of Educational Research*, 52 (3), p. 368-420.
- Arón, A.M. & Milicic, N. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Berrocal, S. (2007). *Clima institucional y la calidad de servicio educativo ofertado en las instituciones educativas públicas*.
- Bracho, C. (1999) *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez". Caracas.
- Bustamante Oliva, Giannina (2007). *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.
- Caligiore Corrales, I. & Díaz Sosa, J.A. (2005), *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644-658.
- Chruden y Sherman (1996); expresan que la satisfacción: "Se describe como una disposición psicológica del sujeto a su trabajo, constituida por un grupo de actitudes o sentimientos". (pág. 258-259).
- Espinoza, Q.F. V. (2009). *Tesis "Relación del clima institucional con el rendimiento de los estudiantes de la facultad de ciencias administrativas"*. Lima.
- Fernández Díaz, M.J.; Asensio Muñoz, I. (1989). «Concepto del clima institucional». *Apuntes de Educación. Dirección y Administración*, 32, p. 2-4.

- Franco (2013) “Estudio del clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Dean Valdivia en el año 2011”
- García, L.C.E. (2009). Influencia del Clima Organizacional en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 14 Oyón. Tesis para optar el título de Magister en educación con Mención en Gestión de la educación. Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Martín Bris, M. (1999). Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación. Madrid: Universidad de Alcalá-MEC. — (1999). Dirección y gestión de centros educativos: planificación y calidad. Madrid: Universidad de Alcalá-Fondo Social Europeo.
- Mejía Mejía, Elías (2008:126) Metodología de la Investigación en Educación. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Mendoza. R. (2009:45). “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima gestión institucional”.
- Palma. S. (1999) Tesis de psicología titulada “Aspectos psicológicos del Clima Laboral”. Lima-U.N.M.S.M
- Pedraza T. (2007). “Las relaciones humanas y su influencia sobre el clima institucional en las instituciones de Educación inicial de la Región Callao”
- Raczynski, D. y Muñoz, G. (2004). Factores que Desafían los Buenos resultados Educativos de Escuelas en Sectores de Pobreza en Chile. Investigación patrocinada por PREAL, Santiago de Chile.
- Vail, K. (2005). Create great school climate. The Education Digest; Dic. 2005; 71, 4; pp. 4-11. Research Library Core.

ANEXOS

MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN

GESTIÓN DIRECTIVA ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTE EN EL ESTABLECIMIENTO DE EDUCACIÓN N° 2022 “SINCHI ROCA” UGEL 04. COMAS - LIMA 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida la gestión directiva administrativa se relaciona con el clima organizacional docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si la Gestión Directiva Administrativa se relaciona con el clima organizacional docente del establecimiento N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Gestión Directiva Administrativa se relaciona con el clima Organizacional del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.</p>	<p>Investigación Descriptivo</p> <p>Formalización:</p> <div style="text-align: center;"> $\begin{array}{c} \nearrow \text{Ox} \\ M \\ \searrow \text{Oy} \end{array}$ </div> <p>En donde:</p> <p>M = Muestra de Investigación.</p> <p>Ox = Variable 1.</p> <p>Oy = Variable 2.</p> <p>R = Relación entre variables.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿En qué medida la planificación de la autoridad tiene una co-relación del</p>	<p>Objetivos Específicos.</p> <p>1. Establecer si la planificación de la autoridad tiene una co.relación del</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. La planificación de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación</p>	<p>Población:</p>

<p>ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018?</p> <p>2. ¿La Organización de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018?</p> <p>3. ¿En qué medida el control de la autoridad tiene una co-relación del ambiente del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018?</p>	<p>ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.</p> <p>2. Establecer si la organización de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.</p> <p>3. Determinar si el control de la autoridad tiene una co-relación del ambiente del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.</p>	<p>N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.</p> <p>2. La Organización de la autoridad tiene una co-relación del ambiente docente del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.</p> <p>3. El control de la autoridad tiene una co-relación del ambiente del profesor del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El Director, profesores y administrativos del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018. Profesores del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018. El Administrativos del establecimiento de educación N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018 <p>Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> Se tomará una muestra intencionada <p>Instrumento:</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>
--	--	--	---



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

**GESTIÓN DIRECTIVA ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTE DEL ESTABLECIMIENTO DE
EDUCACIÓN N° 2022 "SINCHI ROCA" UGEL 04. COMAS - LIMA 2018**

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO N° 1**

CUESTIONARIO - CLIMA ORGANIZACIONAL

INTRUCCIONES: El presente instrumento nos permitirá conocer su opinión sobre el clima organizacional característico en su centro laboral. La data consignada aquí es anónima, por lo tanto solicitamos se ajuste a la verdad respondiendo todo considerando su experiencia personal.

IDENTIFICACIÓN GENERAL:

Establecimiento de educación: _____

Cargo actual: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Situación: Nombrado () Contratado () Encargado ()

Edad: De 20 a 34 años () De 35 a 49 años () De 50 a más años ()

Tiempo de servicio: De 1 a 10 años () De 11 a 20 años () De 21 a más ()

Cargo que desempeña: Docente () / Directivo () / Administrativo ()

N°	ITEMS	
1	COMUNICACION ¿Es abierta y sincera la comunicación entre el director y los profesores?	Muy poco () Algo () Considerablemente () Bastante ()
2	¿Cómo se resuelven en su colegio los problemas entre coordinadores de áreas?	Se ignora () Se plantean pero no se resuelven () Los resuelve el director () Los resuelven todos los afectados ()

3	¿Ud. se siente libre para conversar con su director sobre asuntos escolares?	Muy poco () Considerablemente ()	Algo () Bastante ()
4	¿Es abierta y sincera la comunicación entre el director y los profesores?	Muy poco () Considerablemente ()	Algo () Bastante ()
5	¿Conoce el director qué les afecta a los profesores?	Muy poco () Considerablemente ()	Algo () Bastante ()
6	¿Es abierta y sincera la comunicación entre los profesores?	Muy poco () Considerablemente ()	Algo () Bastante ()
7	¿La información es suficiente en cuanto a calidad y cantidad para desarrollarse en su centro laboral?	Muy poco () Considerablemente ()	Algo () Bastante ()
8	¿Hay dificultades que se traducen en barreras para la buena comunicación?	Muy poco () Considerablemente ()	Algo () Bastante ()
9	¿Cuál es la dirección del flujo de información sobre áreas curriculares y extra-curriculares?	Casi siempre abajo () Casi siempre hacia abajo () Siempre de abajo hacia arriba () Casi nunca de abajo hacia Arriba ()	
10	CONFIANZA ¿Cuánta confianza y seguridad tiene Ud. en su director?	Muy poca () Bastante ()	Alguna () Plena confianza ()
11	¿Ud. trata de ser amistoso(a) y colaborador(a) con su director?	Casi nunca () A menudo ()	A veces () Casi siempre ()
12	¿Ud. tiene confianza para hablar con su coordinador acerca de materias relacionadas con su trabajo?	Nada () Bastante ()	Algo () Completamente ()

13	¿Su coordinador de área es competente como administrador?	No es competente () Regular () Bastante () Muy competente ()
14	¿Ud. considera que en su centro educativo existe un buen ambiente de trabajo?	Nada () Algo () Bastante () Completamente ()
15	MOTIVACION ¿Ud. se siente motivado(a) para ser innovador(a) en el desarrollo de estrategias educativas más efectivas?	Casi nunca () Algunas veces () Frecuentemente () Siempre ()
16	¿Se estimula a los profesores en su institución para rendir al máximo?	Muy poco () Algo () Considerablemente () Bastante ()
17	¿Vale la pena en su trabajo, dar lo mejor de Ud.?	No vale la pena () A veces vale la pena () A menudo vale la pena () Siempre vale la pena ()
18	¿Son adecuados los equipos e instalaciones de la institución?	Inadecuado () Algo inadecuado () Adecuado () Muy adecuado ()
19	¿El director se aparta de los reglamentos para ayudar personalmente a los profesores en el desempeño de las tareas?	Nunca () A veces () Frecuentemente () Siempre ()
20	PARTICIPACION ¿Ud. participa en la toma de decisiones que afectan su trabajo?	Casi nunca () Algunas veces () Frecuentemente () Siempre ()
21	¿Planifican en equipo las diferentes áreas?	Casi nunca () Algunas veces () Frecuentemente () Siempre ()
22	¿Los profesores se sienten responsables para lograr la	Muy poco () Algo () Considerablemente () Bastante ()

	excelencia educativa en su establecimiento de educación?	
23	¿Cuánta influencia cree Ud. Que deberían tener los profesores en la marcha del establecimiento de educación?	Muy poco () Algo () Considerablemente () Bastante()
24	¿Ud. siente que su trabajo es satisfactorio para su establecimiento de educación?	No es satisfactorio () Algo satisfactorio () Bastante satisfactorio () Muy satisfactorio ()
25	¿Su coordinador de área le solicita ideas sobre asuntos curriculares?	Casi nunca () Algunas veces () Frecuentemente () Siempre ()
26	¿Cuánta influencia tienen los profesores en la enseñanza	Muy poco () Algo () Considerablemente () Bastante()
27	¿Siente Ud. que su trabajo es satisfactorio para el establecimiento educativo?	No es satisfactorio () Algo satisfactorio () Bastante satisfactorio () Muy satisfactorio ()
28	¿Su Coordinador de área actúa en forma amistosa y colaboradora?	Casi nunca () Algunas veces () Frecuentemente ()
29	¿Su coordinador de área le solicita sus ideas sobre asuntos curriculares?	Casi nunca () Algunas veces () Frecuentemente () Siempre ()
30	¿El coordinador de área convoca a reunión para resolver problemas?	Casi nunca () Algunas veces () Frecuentemente () Siempre ()
31	LIDERAZGO ¿Cuánta influencia tiene el director en los profesores?	Muy poco () Algo () Considerablemente () Bastante()
32	¿Cuál es el estilo administrativo del director?	Muy autoritario () Algo autoritario () Consultivo () Participativo ()
33	¿Cuán competente es el director como administrador?	Muy competente () Algo competente () Algo incompetente () Incompetente ()

34	¿El director trata de ayudarle en sus problemas?	Muy poco () Algo () Considerablemente () Bastante()
35	¿El director organiza comisiones para resolver problemas escolares?	Casi nunca () Algunas veces () Frecuentemente () Siempre ()
36	¿El director le brinda a Ud. información e ideas útiles?	Muy poco () Algo () Considerablemente () Bastante()
37	¿El director le apoya con los materiales, medios y espacio que Ud. necesita para realizar bien su trabajo?	Muy poco () Algo () Considerablemente () Bastante()
38	¿El director contribuye a crear condiciones adecuadas para el progreso de su institución?	Casi nunca () Algunas veces () Frecuentemente () Siempre ()



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

**GESTIÓN DIRECTIVA ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTE DEL ESTABLECIMIENTO DE
EDUCACIÓN N° 2022 "SINCHI ROCA" UGEL 04. COMAS - LIMA 2018**

CUESTIONARIO N° 2
OPINION DEL DOCENTE Y ADMINISTRATIVOS SOBRE LA GESTIÓN
DEL DIRECTOR

INSTRUCCIONES:

Señor(a) profesor(a), estamos aplicando esta encuesta a los profesores nombrados y contratados que trabajan en las instituciones educativas para determinar la calidad de gestión administrativa de los directores. Solicitamos que responda con objetividad y sinceridad para lograr los objetivos del presente estudio. ¡Muchas gracias por su colaboración!

Datos Personales

Institución Educativa: _____

Cargo actual: _____ Sexo: Masculino () Mujer ()

Situación: Nombrado () Contratado () Encargado ()

Edad: _____

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "x" en un solo recuadro. La escala de calificación es la siguiente:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca

DIMENSIONES	ITEMS	5	4	3	2	1
Planificación	¿Asume la dirección una actitud orientadora y de asesoramiento cuando finaliza la supervisión educativa?					
	¿Cree Ud. que el personal directivo asume responsablemente el cumplimiento de la elaboración del P:E.I.?					
	¿Con qué frecuencia los directores imponen autoridad en las diferentes actividades que realizan?					
	¿Ud. cree que el personal de la institución recibe el respaldo de los directores frente a problemas y conflictos?					
	¿El director escucha y coordina con los padres de familia e instituciones locales y provincias para conseguir apoyo para el establecimiento de educación?					
Organización	¿El director exige a su personal obediencia a sus órdenes?					
	¿El director impide que las nuevas ideas de los docentes salgan a la luz, permitiendo las ideas suyas?					
	Ante problemas de índole institucional ¿Los directivos muestran un equilibrio en el control de sus emociones para la toma de decisiones?					
	¿Ud. cree que la institución realmente se preocupa del prestigio de la organización?					

Control	¿El director asume una actitud responsable y perseverante en sus funciones?					
	Ante problemas de índole institucional ¿Los directivos muestran flexibilidad y sencillez en el control de sus dificultades?					
	¿El director establece diagnóstico continuo de las actividades de la institución?					
	¿El director supervisa y evalúa las actividades programadas por el personal?					
	¿El director demuestra preocupación por el buen desempeño de sus docentes?					